

Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelma 2030

Mihin henkilöstöohjelma perustuu?

Henkilöstöohjelma on osa Ulvilan kaupungin strategiakokonaisuutta. Sen perustana on Ulvilan kaupunkistrategia 2030, jota se tukee ja täydentää. Kaupunkistrategia pohjautuu tunnistettuihin arvoihin, jotka ovat iloa, älyä ja yhteiseloä. Kaupunkistrategiassa on kuvattu, miten arvot näkyvät arjessa. Arvojen pohjalta on määritelty visio, joka on etunojassa Ulvilassa.

| ILOA | ÄLYÄ | YHTEISELOA |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Vahvistetaan työn ja tekemisen iloa.• Luodaan myönteisyyttä kohtaamisissa ja viestinnässä.• Kehitetään hyvää johtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja osaamista. | <ul style="list-style-type: none">• Kannustetaan idea- ja kokeilukulttuuriin.• Tehostetaan tiedolla johtamisen avulla ennakoivaa ja viisasta johtamista ja talousajattelua.• Edistetään vihreän siirtymän tekoja ja investointeja sekä vastuullista kehittämistä. | <ul style="list-style-type: none">• Opitaan tekemään tuloksekkaampaa yhteistyötä eri verkostojen kanssa.• Hyödynnetään erilaisuuden voima.• Terästetään palveluiden ja palvelukulttuurin kehittämistä hyödyntäen osallistavaa palvelumuotoilua. |

- ETUNOJASSA ULVILASSA

Kaupunkistrategiassa on nimetty neljä päätavoitetta, joiden pohjalta Ulvilan kaupunki määrittelee vuosittain talousarvion laatimisen yhteydessä toiminnalliset tavoitteet ja mittarit:

- 13 000 ulvilalaista
- työpaikkojen ja yritysten määrän kasvu
- Satakunnan onnellisimmat ja osaavimmat lapset ja nuoret
- Satakunnan terveimmät ja liikkuvimmat kuntalaiset

Mikä henkilöstöohjelma on? 1/2

Ulvilan kaupungin ylin johto, toimialajohto, päälliköt ja esihenkilöt ovat vastuussa strategisesta henkilöstöjohtamisesta. Ulvilan kaupungin hallintosäännön mukaan kaupunginhallitus vastaa henkilöstöä koskevista merkittävistä suositussopimuksista ja toimintaohjeista.

Henkilöstöpolitiikkaan kuuluvat asiakokonaisuudet ovat:

- työelämän laatu ja tuloksellisuus
- henkilöstövoimavarojen riittävyyden turvaaminen
- työvoimatarpeiden ennakointi ja työssä jatkamisen tukeminen
- työhyvinvointi ja sen seuranta
- henkilöstön osaamisen kehittäminen ja varmistaminen
- johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen, osaamisen johtaminen
- palkitsemis- ja palkkausjärjestelmä
- työsuojelu, työturvallisuus, työterveyshuolto
- työelämäsuhteiden toimivuus: yhteistoimintamenettely

Mikä henkilöstöohjelma on? 2/2

Henkilöstöohjelma on **strategisen henkilöstöjohtamisen väline**. Sen avulla viestitään henkilöstölle ja kaupungin asukkaille yhtenäisistä periaatteista henkilöstöasioiden hoitamisessa ja luodaan työnantajakuva. Henkilöstöohjelma on pitkän aikavälin näkemys ja suunnitelma, kuinka kaupunki huolehtii siitä, että palveluja toteuttaa juuri oikeanlainen henkilöstö. Henkilöstöohjelma tarkistetaan ja tarpeen mukaan päivitetään vuosittain valtuustossa.

Henkilöstöohjelma on kaupunkistrategian tavoin **laadittu vuoteen 2030**. Se on koottu syyskaudella 2023. Valmistelun aikana on kerätty työyksiköiltä ja toimialoilta esihenkilöiden ja henkilöstön näkemyksiä toimintatavoista ja toimenpiteistä, joilla arvot saadaan toteutumaan työn arjessa ja joilla kehitetään henkilöstön työhyvinvointia entisestään. Lisäksi on hyödynnetty keväällä 2023 henkilöstölle tehdyn työhyvinvointikyselyn ja esihenkilöille tehdyn työhyvinvointikyselyn tuloksia.

Mitkä ovat henkilöstöohjelman tarkoitus ja painopisteet? 1/2

Ulvilan kaupunkistrategiassa on johtamisen ja työyhteisön kehittämisen osalta linjattu seuraavaa:

- Strategia on osa jokapäiväistä toimintaa ja elämää Ulvilassa.
- Kehitämme kaupungin tiedolla johtamista.
- Osallistaminen kuuluu osana nykyaikaisen kunnan johtamista ja ilmenee prosesseissa.
- Ulvilan kaupungissa johdetaan asiakasarvon tuottamista niin sisäisissä kuin ulkoisissa palveluissa.
- Henkilöstön osaamisen, työhyvinvoinnin ja organisaation sisäisen yhteistyön kehittäminen.

Näiden linjausten pohjalta henkilöstöohjelman tarkoituksena on:

- Syventää henkilöstöpolitiikan keinoin näkemystä siitä, miten arvot saadaan näkyviksi Ulvilan kaupungin henkilöstön työn arjessa. Tätä varten on työkaluksi laadittu Ulvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulu (liite 1).
- Edistää henkilöstöpolitiikan keinoin kaupunkistrategian tavoitteiden toteutumista.
- Vahvistaa HR-tiedolla johtamista sekä siirtymistä reagoivasta toiminnasta ennakoivaan toimintaan. Tärkeää ovat tiedon oikeellisuus, saavutettavuus ja ajantasaisuus.
- Toimia esihenkilötyön perustana.
- Vahvistaa valmentavaa johtamistapaa.

Mitkä ovat henkilöstöohjelman tarkoitus ja painopisteet? 2/2

Henkilöstöohjelman painopisteet ovat **työn sujuminen työyhteisössä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä laadukas johtaminen ja esihenkilötyö**. Henkilöstöohjelman tavoitteet, toimenpiteet, mittarit ja vastuutahot esitetään painopistealueittain liitteessä 2.

Henkilöstöohjelmaa täydentävät kokonaisuudet on kuvattu liitteessä 3. Esimerkiksi vuosittain laadittava henkilöstö- ja koulutussuunnitelma konkretisoi, miten Ulvilan kaupunki huolehtii määrällisesti ja laadullisesti palvelutarvetta vastaavasta henkilöstöstä ja miten henkilöstön osaamisen kehittäminen ja ylläpito toteutetaan. Osaamista kehittämällä pyritään varmistamaan laadukkaat palvelut, kaupungin kilpailukyky ja jatkuva uudistuminen. Henkilöstösuunnittelu kytkeytyy lisäksi talousarvion valmisteluun ja käyttösuunnitelmiin.

Henkilöstöohjelman toteuttaminen tapahtuu työn arjessa päivittäisillä teoilla, joihin jokaisella on oikeus ja velvollisuus osallistua.

Henkilöstöohjelman **seuranta ja arviointi** kytketään esihenkilökyselyyn ja työhyvinvointikyselyyn, jonka painopistealueet ovat yhteneväiset henkilöstöohjelman painopisteiden kanssa. Raportointi tapahtuu henkilöstöraportin sekä tilinpäätösprosessin yhteydessä.

Ulvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulu: 10 lupaus iloon, älyyn ja yhteiseloön

Liite 1

1. Tervehdin työkavereitani.
2. Käyttäydyn huomaavaisesti ja kannustavasti työkavereitani kohtaan – ymmärrän erilaisuutta.
3. Kysyn ja kuuntelen työkavereideni kuulumisia.
4. Olen luotettava ja luotan työkavereihini.
5. Pyydän tarvittaessa apua ja autan työkavereitani – kiitän aktiivisesti.
6. Annan ja vastaanotan rohkeasti palautetta – myös rakentavaa.
7. Edistän mahdollisten ristiriitojen ennaltaehkäisemistä ja ratkaisemista – pyydän tarvittaessa anteeksi.
8. Osallistun aktiivisesti oman työni ja palvelujemme kehittämiseen.
9. Pidän kiinni sovituista tehtävänjaoista ja aikatauluista – mahdollisuuksien mukaan etunojassa.
10. Ennaltaehkäisen omalla käytökselläni kiireen tunnetta – annan muille työrauhan.

Henkilöstöohjelman tavoitteet, toimenpiteet, mittarit ja vastuutahot painopistealueittain

Liite 2

| PAINOPISTEALUE | TAVOITE | TOIMENPIDE | MITTARI | VASTUU |
|-------------------------------------|--|--|---|---|
| | Perehdyttämisen tehostaminen | Perehdyttämismateriaalin hyödyntäminen koko organisaatiossa Perehdytysmateriaalin jatkuva kehittäminen ja kertaaminen | Käytyjen perehdytyskeskustelujen määrä verrattuna alkaneisiin työsuhteisiin Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely | Henkilöstöhallinto ja esihenkilöt |
| | Työtehtävien ja tavoitteiden kirkastaminen | Kehittämiskeskustelujen toteuttaminen ja seuranta koko organisaatiossa | Käytyjen kehityskeskustelujen määrä/vuosi Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely | Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt ja henkilöstöhallinto |
| Työn sujuminen työyhteisössä | Palvelutarvetta vastaava henkilöstö | Pitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelmien laatiminen | Henkilöstösuunnitelman toteutuminen Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely Henkilöstöraportti | Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt ja henkilöstöhallinto |
| | Henkilöstön aktiivinen osallistuminen oman työnsä ja palveluiden kehittämiseen | Henkilöstön kunnioittaminen oman työnsä parhaana asiantuntijana Kokeilukulttuurin ja palvelumuotoilun hyödyntäminen | Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely | Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt ja koko henkilöstö |
| | Yhteistyön lisääminen yksiköiden ja toimialojen välillä | Kokeilukulttuurin ja työnkierron hyödyntäminen | Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely | Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt ja koko henkilöstö |

| PAINOPISTEALUE | TAVOITE | TOIMENPIDE | MITTARI | VASTUU |
|--|---|---|--|---|
| | Ammatillisen kehittymisen tuki ja mahdollistaminen | Kehittymissuunnitelmat osana kehityskeskusteluja Sisäiset ja ulkoiset koulutukset ja muut kehittymisen keinot Pitkän ja lyhyen aikavälin koulutussuunnitelmien kehittäminen | Kehityskeskustelujen kattavuus Koulutuspäivien määrä ja muiden keinojen käyttäminen Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely Henkilöstöraportti | Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt, koko henkilöstö ja henkilöstöhallinto |
| Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö | Luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden vahvistaminen | Työyhteisötaitojen kehittäminen Häiriökäyttäytymisen nollatoleranssi Mahdollisten ristiriitojen nopea ratkaiseminen Häiriökäyttäytymistä koskevan osaamisen lisääminen koko henkilöstössä Aktiivinen puheeksi ottaminen | Esihenkilö- ja henkilöstövalmennuksien ja -infojen määrä Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely | Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt, koko henkilöstö ja henkilöstöhallinto |
| | Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tuki ja mahdollistaminen | Esihenkilöiden työkyky- ja työhyvinvointijohtamisen osaamisen lisääminen Työkykyä ja työhyvinvointia koskevan osaamisen lisääminen koko henkilöstössä Työolojen ja kuormitustekijöiden arviointi ja kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon toimenpiteet ja niiden kehittäminen | Kehityskeskustelujen kattavuus Koulutuspäivien määrä ja muiden keinojen käyttäminen Työhyvinvointikyselyjen tulokset Työterveyshuollon kustannukset (Kela I ja Kela II suhde) Henkilöstöraportti Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely | Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt, koko henkilöstö ja henkilöstöhallinto Työsuojelu Työterveystoimija Eläkevakuutusyhtiö Tapaturmavakuutusyhtiö |

| PAINOPISTEALUE | TAVOITE | TOIMENPIDE | MITTARI | VASTUU |
|---|--|---|--|--|
| | Valmentavan johtamisen ja esihenkilötyön vahvistaminen | Johtamista koskevan osaamisen lisääminen ml. itsensä johtaminen Johtamista koskevien periaatteiden ja tavoitteiden määrittäminen Esihenkilötyötä koskevan osaamisen kehittäminen Esihenkilötyötä koskevien periaatteiden ja tavoitteiden määrittämien Työyhteisötaitojen kehittäminen | Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely | Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt, koko henkilöstö ja henkilöstöhallinto |
| Laadukas johtaminen ja esihenkilötyö | Työnantajan kilpailukyvyn säilyttäminen ja kehittäminen | Rekrytointiprosessin laadun kehittäminen Työntekijäkokemuksen kehittäminen | Hakemusten määrä / rekrytointien määrä Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyöt Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely | Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt ja henkilöstöhallinto |
| | Palkitsemismallin kehittäminen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä johtamisen ja esihenkilötyön tueksi | Aineellisen ja aineettoman palkitsemisen keinojen käyttäminen ja kehittäminen | Palkitsemiskerrat ja -eurot sekä henkilömäärät | Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt ja henkilöstöhallinto |

Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelmaa täydentävät kokonaisuudet

Liite 3

